

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI GELAS RED WINE
PADA PT. KEDAUNG INDAH CAN
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

YEFFRI CANDRA PERMANA
0812010114 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI GELAS RED WINE
PADA PT. KEDAUNG INDAH CAN
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

YEFFRI CANDRA PERMANA
0812010114 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

S K R I P S I

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI GELAS RED WINE PADA PT. KEDAUNG INDAH CAN SURABAYA

Oleh :

YEFFRI CANDRA PERMANA

0812010114 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 19 Oktober 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Drs. Ec. H. RA. Suwaedi, MS

Sekretaris

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Anggota

Sugeng Purwanto, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gelas Red Wine Pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khusunya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs. EC. Bowo Santoso, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staf Dosen dan Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Bapak dan Ibu serta saudara - saudaraku tercinta yang sudah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman - temanku seperjuangan yang sudah lulus dan turut membantu serta menyediakan waktu dan tempat demi terselesainya skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan perlu adanya perbaikan, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran serta masukan – masukan bagi peneliti yang lain di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Oktober 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia	15

2.2.2	Stress Kerja	15
2.2.2.1.	Pengertian Stress Kerja	15
2.2.2.2.	Penyebab Stress Kerja	16
2.2.2.3.	Dampak Stress Pada Karyawan	19
2.2.2.4.	Tindakan Mengurangi Stress Kerja.....	20
2.2.2.5.	Indikator Stress Kerja.....	22
2.2.3	Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2.3.1.	Indikator Lingkungan Kerja	24
2.2.4.	Pengertian Semangat Kerja	24
2.2.4.1.	Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.2.5.	Pengertian Kinerja	28
2.2.5.1.	Penilaian Kinerja.....	29
2.2.5.2.	Tujuan Penilaian Kinerja	31
2.2.5.3.	Jenis Pengukuran Kinerja	32
2.2.5.4.	Metode Penilaian Kinerja	33
2.2.5.5.	Pihak Yang Melakukan Penilaian Kinerja..	36
2.2.5.6.	Indikator Kinerja	37
2.2.6.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	37
2.2.7.	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.....	38
2.2.8.	Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja.....	39
2.3	Kerangka Konseptual.....	42
2.4.	Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44
3.1.1.	Definisi Operasional Variabel	44
3.1.2.	Pengukuran Variabel	46
3.2	Teknik Penentuan Sampel	46
3.2.1.	Populasi	46
3.2.2.	Sampel	46
3.3	Teknik Pengumpulan data	48
3.3.1.	Jenis data	48
3.3.2.	Sumber Data	49
3.3.3.	Pengumpulan Data	49
3.4	Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	49
3.4.1.	Teknik Analisis	49
3.4.1.1.	Cara Kerja PLS	51
3.4.1.2.	Model Spesifikasi PLS	52
3.4.1.3.	Langkah-Langkah PLS	53
3.4.1.4.	Asumsi PLS	66
3.4.1.5.	Sample Size	67

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskriptif Hasil Penelitian	68
4.1.1.	Sejarah PT.Kedaung Indah Can	68
4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan	70

4.2. Analisis Karakteristik Responden	71
4.2.1. Deskripsi Variabel Stres Kerja	72
4.2.1.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	75
4.2.1.2. Deskripsi Variabel Semangat Kerja	77
4.2.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	79
4.3. Analisis Data	80
4.3.1. Evaluasi Atas Outlier	80
4.3.2. Interpretasi Hasil PLS.....	82
4.3.2.1. Pengujian Outer Model.....	82
4.3.2.2. Analisis Model PLS	86
4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Inner Model.....	87
4.4. Pembahasan.....	89
4.4.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan ...	89
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap kinerja Karyawan	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi Gelas Red Wine Tahun 2007-2011.....	4
Tabel 1.2.	Data dan Komposisi Produksi Gelas Red Wine Tahun 2007-2011	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja	72
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja ...	75
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja	77
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	79
Tabel 4.8.	Outlier Data	81
Tabel 4.9.	Outer Loading.....	83
Tabel 4.10.	AVE	85
Tabel 4.11.	Reliabilitas Data	86
Tabel 4.12.	R-Square.....	87
Tabel 4.13.	Inner Weight.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Gambar kerangka konseptual	42
Gambar 2	Langkah-langkah analisis PLS	53
Gambar 3.2.	Contoh Diagram PLS	55
Gambar 4.1.	Jalur Output PLS	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI GELAS RED WINE PADA PT. KEDAUNG INDAH CAN

YEFFRI CANDRA PERMANA

Abstraksi

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak, maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, Hasibuan (2003:94) : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Begitu juga yang dialami dengan PT. Kedaung Indah Can, yang memberikan informasi, tentang data produksi gelas yang menurun, hal ini diindikasikan adanya stress kerja pada karyawan. Dalam hal ini, keahlian dari tim produksi dapat diandalkan namun hal tersebut bertolak belakang dengan kondisi yang ada, sehingga mereka kurang mampu untuk mengelola fasilitas produksi secara efektif agar dapat memaksimalkan kapasitas produksi dan menekan hilangnya waktu karena kerusakan peralatan maupun untuk peralatan yang diperlukan, hal inilah akhirnya dapat menimbulkan stress kerja dalam perusahaan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kedaung Indah Can yang berjumlah 363 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebesar 191 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan: 1) Bahwa stress yang terlalu tinggi tidak mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan karena bila dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. 2) Bahwa Lingkungan kerja yang tidak memenuhi standart dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mampu memberikan kontribusi kinerja dalam bekerja. 3) Bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan kurang mampu dalam mendorong kinerja yang optimal demi kemajuan perusahaan sehingga semangat kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Stress kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan.

Stress kerja dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup

hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kinerja karyawan dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat berdampak positif bila terdapat campur tangan pihak pimpinan (manajer), sehingga stress dapat ditanggulangi atau sebagai senjata dalam mendongkrak kinerja karyawan. Tuntutan tugas merupakan merupakan factor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins, 2001:49).

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak, maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469). Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi cenderung naik karena stress membantu individu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja, namun pada teori tertentu stress kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

Adanya perampangan tenaga kerja menimbulkan dampak terhadap para pekerja dalam organisasi, mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka

akan dapat bertahan atau dipekerjakan, selain itu mereka harus menghadapi boss baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya, dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga, para pekerja disetiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian, situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stress kerja.

Selain stres kerja, semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya” , dengan semangat kerja

yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga yang dialami dengan PT. Kedaung Indah Can, yang memberikan informasi, tentang data produksi gelas yang menurun, hal ini diindikasikan adanya stress kerja pada karyawan. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Data produksi gelas red wine Tahun 2007-2011

Tahun	Target produksi	Produksi (gross)
2007	6.000	5.516
2008	6.000	5.446
2009	6.000	5.528
2010	6.000	5.516
2011	6.000	5.383

Sumber : PT. Kedaung Indah Can

Berikut juga akan disampaikan komposisi Jumlah karyawan produksi di PT.Kedaung indah Can Surabaya 2007-2011.

Tabel 1.2. Data Dan Komposisi Pegawai Bagian Produksi Gelas Red Wine Tahun 2007-2011

TAHUN	STATUS		JENIS KELAMIN		JUMLAH
	TETAP	HONORER	PRIA	WANITA	
2007	302	84	323	63	386
2008	285	75	295	65	360
2009	275	61	281	55	336
2010	285	65	287	63	350
2011	303	60	305	58	363

Sumber : PT. Kedaung Indah Can,2012

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah karyawan mengalami kenaikan namun hal tersebut tidak didukung dengan jumlah produksi yang ditargetkan perusahaan, hal tersebut menyebabkan adanya penurunan jumlah produksi seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1. Dari tahun 2009 jumlah karyawan sebesar 336 karyawan dengan jumlah produksi sebesar 5.528 kemudian tahun 2010 dengan jumlah karyawan sebesar 350 dengan jumlah produksi sebesar 5.516, kemudian tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebesar 363 dengan jumlah produksi sebesar 5.383, gambaran data tersebut menunjukkan bahwa tidak berimbangnya antara jumlah karyawan dengan jumlah produksi yang ditetapkan sehingga hal ini kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal.

Hal ini diindikasikan akibat adanya stres kerja dengan beban kerja yang ada kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung yang dialami karyawan di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan juga kurang optimal. Dari kejadian diatas dapat dijadikan suatu cermin bagi

perusahaan sebab hal tersebut segera ditangani supaya tidak menjadi borok dalam perusahaan.

Fakta lain yang di peroleh dari sumber di perusahaan menunjukkan bahwa mereka dalam menjalankan perannya sering mengalami tekanan kerja seperti kelebihan beban kerja, kerusakan pada mesin, kurangnya pelatihan, kurangnya penanganan dalam kecelakaan kerja dan kurang mendapat dukungan dari kelompok. Hal tersebut dapat menyebabkan kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Berbagai macam stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Kedaung Indah Can Surabaya khususnya di bagian produksi, dapat diketahui bahwa dalam proses produksi pembuatan produk-produk seperti gelas membutuhkan kemampuan teknis yang tinggi agar kualitas produk tetap terjaga serta dapat menekan sisa bahan baku sekecil mungkin. Dalam hal ini, keahlian dari tim produksi dapat diandalkan namun hal tersebut bertolak belakang dengan kondisi yang ada, sehingga mereka kurang mampu untuk mengelola fasilitas produksi secara efektif agar dapat memaksimalkan kapasitas produksi dan menekan hilangnya waktu karena kerusakan peralatan maupun untuk peralatan yang diperlukan, hal inilah akhirnya dapat menimbulkan stress kerja dalam perusahaan yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gelas Red Wine Pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya".

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat di kemukakan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gelas red wine pada PT. Kedaung Indah Can Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi perusahaan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

2. Bagi lembaga

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat didiskripsikan secara tegas dan jelas.